A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2016. április 19.*

„Előzetes döntéshozatal — Szociálpolitika — Az Európai Unió Alapjogi Chartája — 2000/78/EK irányelv — Életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve — Valamely irányelvvel ellentétes nemzeti szabályozás — A magánszemély azon lehetősége, hogy az állam uniós jog megsértése miatti felelősségének megállapítását kérje — Magánszemélyek közötti jogvita — Különböző jogok és elvek mérlegelése — A jogbiztonság elve és a bizalomvédelem elve — A nemzeti bíróság szerepe”

A C-441/14. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Højesteret (legfelsőbb bíróság, Dánia) a Bírósághoz 2014. szeptember 24-én érkezett, 2014. szeptember 22-i határozatával terjesztett elő az előtte

az Ajos A/S nevében eljáró **Dansk Industri (DI)**

és

Karsten Eigil Rasmussen Hagyatéka

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, A. Tizzano elnökhelyettes, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, A. Arabadjiev és F. Biltgen (előadó) tanácselnökök, J. Malenovský, E. Levits, J.-C. Bonichot, M. Berger, E. Jarašiūnas és C. Vajda bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,

hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2015. július 7-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Ajos A/S nevében eljáró Dansk Industri (DI) képviseletében M. Eisensee advokat,

– Karsten Eigil Rasmussen Hagyatéka képviseletében A. Andersen advokat,

– a dán kormány képviseletében J. Bering Liisberg és M. Wolff, meghatalmazotti minőségben,

– a német kormány képviseletében B. Beutler, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: dán.

– a holland kormány képviseletében M. Bulterman és M. Gijzen, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében M. Clausen és D. Martin, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2015. november 25-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem egyrészt a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) 2. cikke (1) bekezdésének és (2) bekezdése a) pontjának, valamint 6. cikke (1) bekezdésének, másrészt az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma elvének, a jogbiztonság és a bizalomvédelem elvének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az Ajos A/S (a továbbiakban: Ajos) nevében eljáró Dansk Industri (DI) és K. E. Rasmussen örökösei között folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya az, hogy az Ajos megtagadta K. E. Rasmussen számára történő végkielégítés-fizetést.

Jogi háttér

A 2000/78 irányelv

3 A 2000/78 irányelv 1. cikke értelmében az irányelv „célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékosságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel”.

4 Ezen irányelv 2. cikke kimondja:

„(1) Ezen irányelv alkalmazásában az »egyenlő bánásmód elve« azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

a) közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján [helyesen: hasonló helyzetben lévő másik személyhez képest kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, részesült vagy fog részesülni];

[...]”

5 Az említett irányelv 6. cikkének szövege a következő:

„(1) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és észszerűen igazolt, beleértve a foglalkoztatáspolitikát, a munkaerőpiaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelők és szükségesek [helyesen: ha

– a nemzeti jog keretein belül – jogszerű céllal, többek között jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerőpiaci vagy szakképzési célokkal objektív és észszerű módon igazolható, valamint ha e cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek].

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás [helyesen: a munkavállalás és a szakképzésben való részvétel] külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;

b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimum korhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését [helyesen: a munkavállalásnak vagy az ahhoz kapcsolódó egyes előnyöknek az életkorra, a szakmai tapasztalatra vagy a szolgálati időre vonatkozó minimumkövetelményekhez kötését];

[...]

(2) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés korhatárhoz kötése, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság [helyesen: a rendszerbe történő belépés, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság korhatárhoz kötése] – beleértve az ilyen rendszerek alapján a foglalkoztatottak vagy a foglalkoztatottak csoportjai, illetve kategóriái részvételének különböző életkorhoz kötését – és az ilyen rendszerekkel kapcsolatos biztosításmatematikai számításokban az életkor használata nem jelent az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, feltéve, hogy ez nem eredményez a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést.”

A dán jog

6 Az alkalmazottak és a munkavállalók közötti jogviszonyokról szóló törvény (lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer [funktionærloven], a továbbiakban: az alkalmazottakról szóló törvény) alapeljárásra alkalmazandó változatának 2a. §-a a következő rendelkezéseket tartalmazza a végkielégítésre vonatkozóan:

„(1) Amennyiben az ugyanazon vállalkozás által legalább 12, 15 vagy 18 évig folyamatosan alkalmazott munkavállaló munkaviszonya munkáltatói felmondással szűnik meg, úgy a munkáltató a munkaviszony megszűnésekor köteles e munkavállaló részére egy-, kettő-, illetve háromhavi munkabérnek megfelelő összeget megfizetni.

(2) Az (1) bekezdésben foglalt rendelkezés nem alkalmazható, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésének időpontjában az általános nyugdíjrendszerben öregségi nyugdíjban fog részesülni.

(3) Nem jár végkielégítés, ha a munkavállaló a munkaviszony megszűnésekor a munkáltatótól öregségi nyugdíjban fog részesülni, és a munkavállaló a szóban forgó nyugdíjrendszerbe ötvenedik életévének betöltése előtt lépett be.

(4) A (3) bekezdés rendelkezései nem alkalmazandók, ha 1996. július 1-jétől kollektív szerződés szabályozza a munkáltató által fizetett öregségi nyugdíj miatti végkielégítés csökkentésének vagy eltörlésének a kérdését.

(5) Az (1) bekezdés rendelkezései *mutatis mutandis* alkalmazandók a jogellenes felmondás esetére.”

7 A kérdést előterjesztő bíróság pontosítja, hogy a Dán Királyság a 2000/78 irányelvet a többek között a munkaerőpiacon a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvényt módosító 2004. április 7-i 253. sz. törvénnyel (lov nr. 253 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.) és a munkaerőpiacon a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény módosításáról szóló, 2004. december 22-i 1417. sz. törvénnyel (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v) ültette át.

8 Az említett, módosított 2004. április 7-i 253. sz. törvény (a továbbiakban: a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény) 1. §-ának (1) bekezdése az alábbiakat írja elő:

„E törvény alkalmazásában hátrányos megkülönböztetésnek tekintendő a fajon, bőrszínen, valláson vagy meggyőződésen, politikai véleményen, szexuális irányultságon, életkoron, fogyatékosságon, nemzeti, társadalmi vagy etnikai származáson alapuló közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés.”

9 A hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló törvény 2. §-ának (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkáltató nem alkalmazhat a munkavállalók vagy a rendelkezésre álló állásokra jelentkezők között hátrányos megkülönböztetést a felvétel, elbocsátás, áthelyezés, előléptetés terén, illetve a díjazás és a munkafeltételek kapcsán.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

10 K. E. Rasmussent munkáltatója – az Ajos – 2009. május 25-én, 60 éves korában elbocsátotta. Néhány nappal később benyújtotta felmondását a munkáltatójának, és megegyezett vele, hogy állásából 2009 júniusának végén távozik. K. E. Rasmussent később felvette egy másik vállalkozás.

11 A kérdést előterjesztő bíróság rámutat, hogy mivel K. E. Rasmussen már 1984. június 1-je óta folyamatosan az Ajos alkalmazásában állt, főszabály szerint jogosult volt az alkalmazottakról szóló törvény 2a. §-ának (1) bekezdése szerinti, háromhavi munkabérnek megfelelő végkielégítésre. Mivel azonban elbocsátása időpontjában betöltötte 60. életévét, és jogosult volt a munkáltatója által azon rendszer alapján fizetett öregségi nyugdíjra, amelybe 50. életévének betöltése előtt belépett, az állandó nemzeti ítélkezési gyakorlat által értelmezett említett törvény 2a. §-ának (3) bekezdése értelmében akkor sem jogosult ilyen kártérítésre, ha az Ajostól való elbocsátását követően továbbra is rendelkezésre áll a munkaerőpiacon.

12 2012 márciusában a Dansk Formands Forening szakszervezet K. E. Rasmussen nevében az alkalmazottakról szóló törvény 2a. §-ában előírt, háromhavi munkabérnek megfelelő végkielégítés fizetése iránti keresetet terjesztett elő az Ajos ellen. Ez említett szakszervezet ezt illetően a Bíróság 2010. október 12-i Ingeniørforeningen i Danmark ítéletére (C-499/08, EU:C:2010:600) hivatkozott.

13 A Sø- og Handelsretten (tengerészeti és kereskedelmi bíróság) 2014. január 14-én helyt adott immár az örökösei által képviselt K. E. Rasmussen nevében benyújtott és a kérdéses végkielégítés fizetésére irányuló kérelemnek. E bíróság megállapította, hogy az Ingeniørforeningen i Danmark ítéletből (C-499/08, EU:C:2010:600) az következik, hogy az alkalmazottakról szóló törvény 2a. §-ának (3) bekezdése ellentétes a 2000/78 irányelvvel, és megállapította, hogy az említett 2a. § korábbi nemzeti értelmezése ellentétes az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának az uniós jog által kimondott általános elvével.

14 Az Ajos ezen ítélettel szemben fellebbezést nyújtott be a Højesteret (legfelsőbb bíróság) előtt arra hivatkozva, hogy az alkalmazottakról szóló törvény 2a. §-a (3) bekezdésének az Ingeniørforeningen i Danmark ítéletben (C-499/08, EU:C:2010:600) értelmezett rendelkezésekkel összhangban való értelmezése mindemellett *contra legem* lenne. Azt állítja továbbá, hogy egy olyan világos és egyértelmű

jogszabály alkalmazását, mint az említett törvény 2a. §-ának (3) bekezdése, nem lehet mellőzni az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános uniós jogelve alapján a bizalomvédelem és a jogbiztonság elvének sérelme nélkül.

15 A kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet arra, hogy a jelen ügyben magánszemélyek közötti jogvitáról van szó, amelyre vonatkozóan nem lehet elismerni a 2000/78 irányelv rendelkezéseinek közvetlen hatályát, továbbá az alkalmazottakról szóló törvény 2a. §-a (3) bekezdésének az uniós joggal összhangban álló értelmezése ellentétbe kerülne a nemzeti ítélkezési gyakorlattal, és arra keres választ, hogy a munkavállaló hivatkozhat-e a magánjog hatálya alá tartozó munkáltatójával szemben az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános uniós jogelvre annak érdekében, hogy e munkáltatót a dán jog szerinti végkielégítés fizetésére kényszerítse, noha az említett munkáltató a nemzeti jog értelmében mentesül e fizetés alól. Ennek alapján a jelen ügy azt a kérdést is felveti, hogy valamely íratlan uniós jogelvnek milyen mértékben mondhat ellent az, hogy a magánjog hatálya alá tartozó munkáltató valamely, az említett elvvel ellentétes nemzeti jogszabályi rendelkezésre hivatkozzon.

16 A kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy e vizsgálat érdekében meg kell határozni, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma általános elvének tartalma és hatálya megegyezik-e a 2000/78 irányelvével, vagy ez az irányelv e tekintetben szélesebb körű védelmet ír-e elő az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetéssel szemben.

17 Ha az irányelv nem biztosítana szélesebb körű védelmet, mint az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elve, az a kérdés is felmerülne, hogy ezen elv – ahogyan az a Mangold-ítéletből (C-144/04, EU:C:2005:709) és a Kücükdeveci-ítéletből (C-555/07, EU:C:2010:21) következik – alkalmazható-e közvetlenül magánszemélyek egymás közötti viszonyaiban, és milyen módon kell ennek az elvnek a közvetlen alkalmazását egyensúlyban tartani a jogbiztonság elvével, valamint a bizalomvédelem ahhoz kapcsolódó elvével.

18 A kérdést előterjesztő bíróság egyébiránt azt szeretné megtudni, hogy az olyan helyzetben, mint az előtte folyamatban lévő ügybeli, az uniós jog lehetővé teszi-e a nemzeti bíróságnak azt, hogy mérlegelje egyrészről az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvét, másrészről pedig a jogbiztonság, valamint a bizalomvédelem elvét, és azon következtetés levonását, hogy a jogbiztonság elvének elsőbbséget kell élveznie az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvével szemben, azzal az eredménnyel, hogy a nemzeti jog értelmében a munkáltató mentesül a végkielégítés megfizetése alól.

19 Ebben a tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság arra kérdez rá továbbá, hogy azt a körülményt, hogy a munkavállaló a dán államtól adott esetben kártérítést követelhet a dán jogszabályoknak az uniós joggal való összeegyeztethetetlensége miatt, figyelembe lehet-e venni az ilyen mérlegelés során.

20 E körülmények között határozott úgy a Højesteret (legfelsőbb bíróság), hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Az uniós jog életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános elve magában foglalja-e az olyan rendszer tilalmát, mint a dán rendszer, amelynek értelmében a munkavállalók nem jogosultak végkielégítésre akkor, ha jogosultak olyan nyugdíjbiztosítási rendszer keretében a munkáltatójuk által fizetett öregségi nyugdíjra, amelybe 50. életévük betöltését megelőzően léptek be, tekintet nélkül arra, hogy a munkaerőpiacon maradást vagy a nyugdíjba vonulást választják-e?

2) Összeegyeztethető-e az uniós joggal, ha valamely dán bíróság egy munkavállaló és a magánjog hatálya alá tartozó munkáltatója között olyan végkielégítés tárgyában folyamatban lévő ügyben, amelyet az 1) kérdésben foglaltak értelmében a munkáltató a nemzeti jog szerint nem köteles megfizetni, de amelynek ezen eredménye nem összeegyeztethető az uniós jog életkoron alapuló

hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó általános elvével, ezt az elvet és annak közvetlen alkalmazhatóságát a jogbiztonság elvére és a bizalomvédelem kapcsolódó elvére tekintettel mérlegeli, és ezen mérlegelést követően arra a következtetésre jut, hogy a jogbiztonság elvének elsőbbséget kell élveznie az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvével szemben, azzal az eredménnyel, hogy a nemzeti jog értelmében a munkáltató mentesül a végkielégítés megfizetése alól? A tekintetben is iránymutatásra van szükség, hogy az a tény, miszerint a dán jog uniós joggal való összeegyeztethetetlenségének eredményeképpen a munkavállaló a körülmények függvényében kártérítést igényelhet az államtól, befolyásolja-e azt a kérdést, hogy figyelembe vehető az ilyen mérlegelés.”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

21 A kérdést előterjesztő bíróság, amely magánszemélyek közötti jogvitában jár el, első kérdésével lényegében azt kérdezi, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen az alapügyben szerepel, amelynek értelmében a munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, mivel a munkáltató által fizetett öregségi nyugdíjra jogosult olyan nyugdíjbiztosítási rendszer keretében, amelybe e munkavállaló 50. életévének betöltését megelőzően lépett be, tekintet nélkül arra, hogy a munkaerőpiacon maradást vagy a nyugdíjba vonulást választja.

22 Az e kérdésre való válaszadás érdekében először is emlékeztetni kell arra, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának a 2000/78 irányelvben rögzített általános elve – amint ezen irányelv (1) és (4) preambulumbekezdéséből kitűnik – a különböző nemzetközi megállapodásokból és a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból ered (lásd: Mangold-ítélet, C-144/04, EU:C:2005:709, 74. pont; Kücükdeveci-ítélet, C-555/07, EU:C:2010:21, 20. és 21. pont). A Bíróság ítélkezési gyakorlatából az is kitűnik, hogy az említett elv, amit immár az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke rögzít, az uniós jog általános elvének tekintendő (lásd: Mangold-ítélet, C-144/04, EU:C:2005:709, 75. pont; Kücükdeveci-ítélet, C-555/07, EU:C:2010:21, 21. pont).

23 Ezután pontosítani kell, hogy mivel maga a 2000/78 irányelv nem mondja ki az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvét, hanem ezen elvet csupán a foglalkoztatás és a munkavégzés terén rögzíti, az ezen irányelv által nyújtott védelem hatálya nem terjed túl az ezen elv által nyújtott védelmen. Az európai uniós jogalkotó ezen irányelv elfogadásával az egyenlő bánásmód elve konkrét alkalmazásának elősegítésére és különösen az említett elvtől való különböző eltérési lehetőségek meghatározására irányuló pontosabb kereteket igyekezett teremteni azáltal, hogy az alkalmazási területük egyértelműbb meghatározása segítségével határolja el azokat.

24 Végül hozzá kell még fűzni, hogy annak érdekében, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elve olyan helyzetre is vonatkozzon, mint amilyen az alapügyben szerepel, az is szükséges, hogy e helyzetre kiterjedjen a hátrányos megkülönböztetés 2000/78 irányelv által kimondott tilalmának hatálya.

25 E tekintetben elegendő emlékeztetni arra, hogy – amint azt a Bíróság korábban már kimondta – az alkalmazottakról szóló törvény 2a. §-ának (3) bekezdése azáltal, hogy a végkielégítésből a munkavállalók egy egész csoportját általános jelleggel kizárja, hatással van az elbocsátásuknak a 2000/78 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében vett körülményeire is (Ingeniørforeningen i Danmark ítélet, C-499/08, EU:C:2010:600, 21. pont). Ebből az következik, hogy az alapügyben szóban forgó nemzeti szabályozásra kiterjed az uniós jog hatálya és következésképpen az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elve.

26 E feltételek között, valamint tekintettel azon körülményre, hogy a Bíróság már kimondta, hogy a 2000/78 irányelv 2. cikkét és 6. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyenre a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem irányul, amely szabályozás értelmében a munkáltatójuk által azon nyugdíjrendszer révén fizetett öregségi nyugdíjra jogosult munkavállalók, amelyhez 50 éves koruk előtt csatlakoztak, kizárólag emiatt nem részesülhetnek a vállalkozásnál legalább tizenkét éves munkaviszonnyal rendelkező munkavállalók újbóli szakmai beilleszkedésének elősegítését szolgáló, munkáltatói felmondás esetén járó különös végkielégítésben (Ingeniørforeningen i Danmark ítélet, C-499/08, EU:C:2010:600, 49. pont), ugyanez a helyzet az egyenlő bánásmód alapvető elvével kapcsolatban, amelynek csak különös kifejeződése az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elve.

27 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának a 2000/78 irányelvben rögzített általános elvét úgy kell értelmezni, hogy a magánszemélyek közötti jogvitában is ellentétes azzal az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen az alapügyben szerepel, amelynek értelmében a munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, amennyiben a munkáltató által fizetett öregségi nyugdíjra jogosult olyan nyugdíjbiztosítási rendszer keretében, amelybe e munkavállaló 50. életévének betöltését megelőzően lépett be, tekintet nélkül arra, hogy a munkaerőpiacon maradást vagy a nyugdíjba vonulást választja.

A második kérdésről

28 A kérdést előterjesztő bíróság második kérdésével azt kívánja megtudni, hogy az uniós jogot úgy kell-e értelmezni, hogy a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság, amennyiben bebizonyosodik, hogy a vonatkozó nemzeti jogi rendelkezés ellentétes az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvével, az alapján az említett elvet a jogbiztonság és a bizalomvédelem elvével vetheti össze és megállapíthatja, hogy ezen utóbbiak élveznek elsőbbséget az elsővel szemben. E vonatkozásban a kérdést előterjesztő bíróság arra is rákérdez, hogy e súlyozás során figyelembe veheti-e vagy figyelembe kell-e vennie azt, hogy a tagállamok kötelesek megtéríteni a magánszemélyeknek az olyan irányelvek helytelen átültetésével okozott kárt, mint amilyen a 2000/78 irányelv.

29 E tekintetben elsőként emlékeztetni kell arra az állandó ítélkezési gyakorlatra, amely szerint amikor a nemzeti bíróságoknak olyan magánszemélyek közötti jogvitában kell dönteniük, amelyben a szóban forgó nemzeti szabályozás az uniós joggal ellentétesnek tűnik, az említett bíróságok feladata a magánszemélyekre vonatkozóan az uniós rendelkezésekből következő bírói védelmem és e rendelkezések hatékony érvényesülésének biztosítása (lásd ebben az értelemben: Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 111. pont; Kücükdeveci-ítélet, C-555/07, EU:C:2010:21, 45. pont).

30 Noha igaz, hogy a magánszemélyek közötti jogvitát illetően a Bíróság több alkalommal megállapította, hogy valamely irányelv önmagában nem keletkeztet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra ilyenként nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni (lásd különösen: Marshall-ítélet, 152/84, EU:C:1986:84, 48. pont; Faccini Dori ítélet, C-91/92, EU:C:1994:292, 20. pont; Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 108. pont), a Bíróság több ízben kimondta azt is, hogy a tagállamok irányelvből eredő kötelezettsége az abban előírt eredmény elérésére, valamint azon feladatuk, hogy megtegyék a megfelelő általános és különös intézkedéseket e kötelezettség teljesítésének biztosítása érdekében, a tagállamok minden hatóságára vonatkozik, beleértve hatáskörük keretén belül az igazságszolgáltatás szerveit is (lásd ebben az értelemben különösen: von Colson és Kamann ítélet, 14/83, EU:C:1984:153, 26. pont; Kücükdeveci-ítélet, C-555/07, EU:C:2010:21, 47. pont).

31 Ebből következik, hogy a nemzeti jog értelmezésére hivatott bíróságnak e jog alkalmazása során figyelembe kell vennie e jog szabályainak összességét és az e jog által elfogadott értelmezési módszereket kell alkalmaznia azért, hogy azt a lehető legnagyobb mértékben a szóban forgó irányelv szövege és célja alapján értelmezze, annak érdekében, hogy elérje az irányelv által meghatározott

eredményt, és ily módon megfeleljen az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének (lásd különösen: Pfeiffer és társai ítélet, C-397/01–C-403/01, EU:C:2004:584, 113. és 114. pont; Kücükdeveci-ítélet, C-555/07, EU:C:2010:21, 48. pont).

32 A Bíróság kétségkívül kimondta, hogy a nemzeti jog uniós joggal összhangban álló értelmezése ezen elvének vannak bizonyos korlátai. Így az általános jogelvek korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a belső jog releváns szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor figyelembe kell vennie az uniós jogot, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául (lásd: Impact-ítélet, C-268/06, EU:C:2008:223, 100. pont; Dominguez-ítélet, C-282/10, EU:C:2012:33, 25. pont; Association de médiation sociale ítélet, C-176/12, EU:C:2014:2, 39. pont).

33 E vonatkozásban pontosítani kell, hogy az uniós joggal összhangban álló értelmezés követelménye a nemzeti bíróságok azon kötelezettségével jár, hogy adott esetben módosítaniuk kell az állandó ítélkezési gyakorlatot, amennyiben az a nemzeti jognak valamely irányelv céljaival összeegyeztethetetlen értelmezésén alapul (lásd ebben az értelemben: Centrosteel-ítélet, C-456/98, EU:C:2000:402, 17. pont).

34 Ebből következően a kérdést előterjesztő bíróság az alapügyben nem tekintheti megalapozottan úgy, hogy csupán azon okból kifolyólag nem tudja a kérdéses nemzeti rendelkezést az uniós joggal összhangban értelmezni, mivel e rendelkezést korábban állandó jelleggel e joggal összeegyeztethetetlen módon értelmezte.

35 Miután ez tisztázásra került, hozzá kell még fűzni, hogy még annak feltételezése esetén is, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek a 2000/78 irányelvben rögzített tilalmával kapcsolatos jogvitában eljáró nemzeti bíróság ténylegesen nem képes a nemzeti jogot ezen irányelvnek megfelelően értelmezni, kötelessége – hatáskörének keretében – azon jogokat védeni és teljes érvényesülésüket biztosítani, amelyeket az uniós jog a magánszemélyek számára biztosít, adott esetben eltekintve a nemzeti jog mindazon rendelkezéseinek alkalmazásától, amelyek e joggal ellentétesek (Kücükdeveci-ítélet, C-555/07, EU:C:2010:21, 51. pont).

36 Egyébiránt az Association de médiation sociale ítélet (C-176/12, EU:C:2014:2) 47. pontjából kitűnik, hogy az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve a magánszemélyeket olyan alanyi joggal ruházza fel, amelyre ilyenként hivatkozni lehet, és amely még a magánszemélyek egymás közötti jogvitájában is azt a kötelezettséget rója a nemzeti bíróságokra, hogy mellőzzék az említett elvvel összeegyeztethetetlen nemzeti rendelkezések alkalmazását.

37 Következésképpen a jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság feladata az, hogy amennyiben azt állapítja meg, hogy nem képes a szóban forgó nemzeti rendelkezés uniós joggal összhangban álló értelmezését biztosítani, tekintsen el e rendelkezés alkalmazásától.

38 Másodsorban, azon kérdést illetően, hogy a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságra milyen kötelezettségeket ró a bizalomvédelem elve, ki kell emelni, hogy a nemzeti bíróság nem támaszkodhat az említett elvre annak érdekében, hogy továbbra is alkalmazza valamely, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának a 2000/78 irányelvben rögzített általános elvével ellentétes nemzeti jogi szabályt.

39 A bizalomvédelem elvének a kérdést előterjesztő bíróság által tervezett alkalmazása ugyanis valójában a Bíróság által alkalmazott értelmezés időbeli hatályának korlátozását jelentené, mivel ezáltal ezen értelmezést az alapügyben nem lehetne alkalmazni.

40 Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlat szerint azon értelmezés, amelyet a Bíróság az uniós jog kapcsán fejt ki az EUMSZ 267. cikkben ráruházott hatáskör gyakorlása során – amennyiben szükséges – magyarázza és pontosítja e jog jelentését és terjedelmét, amely szerint azt hatálybalépésének időpontjától értelmezni és alkalmazni kell, illetőleg értelmezni és alkalmazni kellett

volna. Ebből következően – a teljesen mértékben rendkívüli körülményeken kívül, amelyek fennállására jelen esetben nem esett utalás – az így értelmezett uniós jogot a bíróságoknak még az értelmezés iránti kérelemről határozó ítélet előtt keletkezett és létrejött jogviszonyokra is alkalmazniuk kell, ha egyébként teljesülnek azon feltételek, amelyek lehetővé teszik e jog alkalmazására vonatkozó peres eljárásnak a hatáskörrel rendelkező bíróságok előtti megindítását (lásd különösen: Gmina Wrocław -ítélet, C-276/14, EU:C:2015:635, 44. és 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

41 Végül a bizalomvédelemre semmiképpen sem lehet annak érdekében hivatkozni, hogy azon magánszemélytől, aki megindította azt a keresetet, amely alapján a Bíróság megállapította, hogy az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes a szóban forgó nemzeti jogi szabály, megtagadják ezen értelmezés lehetőségét (lásd ebben az értelemben: Defrenne-ítélet, 43/75, EU:C:1976:56, 75. pont; Barber-ítélet, C-262/88, EU:C:1990:209, 44. és 45. pont).

42 A kérdést előterjesztő bíróságnak a jelen ítélet 19. pontjában említett felvetését illetően hangsúlyozni kell, hogy az uniós jogból eredő alanyi joggal rendelkező magánszemélyek – mint jelen esetben a munkavállaló – arra vonatkozó lehetősége, hogy kártérítést kérjenek, amennyiben az uniós jog valamely tagállamnak betudható megsértése következtében jogsérelem éri őket (lásd ebben az értelemben: Francovich és társai ítélet, C-6/90 és C-9/90, EU:C:1991:428, 33. pont, Brasserie du pêcheur és Factortame ítélet, C-46/93 és C-48/93, EU:C:1996:79, 20. pont), nem vonja kétségbe a kérdést előterjesztő bíróságot terhelő azon kötelezettséget, hogy a nemzeti jog 2000/78 irányelvvel összhangban álló értelmezését részesítse előnyben, vagy ha az ilyen értelmezés lehetetlennek bizonyul, mellőzze az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának az említett irányelvben rögzített általános elvével ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazását, továbbá arra sem készteti e bíróságot, hogy az előtte folyamatban lévő jogvitában azon magánszemély – jelen esetben a munkáltató – bizalomvédelmének biztosítson elsőbbséget, aki a nemzeti jognak megfelelően járt el.

43 A fentiek összességére tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó, magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság feladata, hogy a saját nemzeti joga rendelkezéseinek alkalmazása során olyan módon értelmezze azokat, hogy e rendelkezések alkalmazására ezen irányelvnek megfelelően kerüljön sor, vagy ha az ilyen, az irányelvvel összhangban álló értelmezés nem lehetséges, szükség esetén mellőzze e nemzeti jog minden, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvével ellentétes rendelkezésének alkalmazását. E kötelezettséget nem vonhatja kétségbe sem a jogbiztonság, sem a bizalomvédelem elve, sem pedig az érintett tagállamnak az uniós jog megsértése miatti felelősségre vonására vonatkozó lehetőség, amely azt a magánszemélyt illeti meg, aki úgy véli, hogy az uniós joggal ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazása miatt sérelem érte.

A költségekről

44 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

1) **Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelvben rögzített általános elvét úgy kell értelmezni, hogy a magánszemélyek közötti jogvitában is ellentétes azzal az olyan nemzeti szabályozás, mint amilyen az alapügyben szerepel, amelynek értelmében a munkavállaló nem jogosult végkielégítésre, amennyiben a munkáltató által fizetett öregségi nyugdíjra jogosult olyan**

nyugdíjbiztosítási rendszer keretében, amelybe e munkavállaló 50. életévének betöltését megelőzően lépett be, tekintet nélkül arra, hogy a munkaerőpiacon maradást vagy a nyugdíjba vonulást választja.

2) **Az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy a 2000/78 irányelv hatálya alá tartozó, magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság feladata, hogy a saját nemzeti joga rendelkezéseinek alkalmazása során olyan módon értelmezze azokat, hogy e rendelkezések alkalmazására ezen irányelvnek megfelelően kerüljön sor, vagy ha az ilyen, az irányelvvel összhangban álló értelmezés nem lehetséges, szükség esetén mellőzze e nemzeti jog minden, az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának általános elvével ellentétes rendelkezésének alkalmazását. E kötelezettséget nem vonhatja kétségbe sem a jogbiztonság, sem a bizalomvédelem elve, sem pedig az érintett tagállamnak az uniós jog megsértése miatti felelősségre vonására vonatkozó lehetőség, amely azt a magánszemélyt illeti meg, aki úgy véli, hogy az uniós joggal ellentétes nemzeti rendelkezés alkalmazása miatt sérelem érte.**

Aláírások